### DOC Holds a Second Annual Women's Conference

n January 1991, Barbara Bloor, Assistant Deputy Minister Corporate Management, launched the first women's conference, bringing women and men together to air their concerns and express their views about issues affecting them. Based on the success of this conference, an action committee was established to come up with specific recommendations to address these concerns. One of the ideas was to hold a second conference that would focus on solutions through partnerships. From this recom-mendation was born the "Sharing the Load- Finding a Balance" Conference, a one-day event co-chaired by Donna Ward of the Government Telecommunications Agency and Leonard Eichel of the Department's International Relations Branch.

With over 220 women and men on hand, the conference succeeded in doubling the attendance of last year's event. The turnout din't surprise the cochairs. According to Ward, "This overwhelming interest stems from the inspiration of those who are searching to find their own balance" in the workplace and in their personal lives.

"Why was a man selected to cochair a women's conference?" asked co-chair Leonard Eichel. "Like so many of you, I share with my spouse a responsibility



for a household and a child."
The focus of this conference was to propel the notion that partnership and shared responsibility are indeed the way of the future. Eichel noted that the Department of Communications is changing because so many participants in last year's conference demanded "that it begin to address some of the fundamental inequalities that exist in our workplace."

Special guests at the conference included keynote speaker **Doris Anderson** and panelists **Glenda Simms**, **Georgina Wyman** and **Suzanne Robinson**.

The conference participants, men and women, were enthusiastic and candid in their discussions with their colleagues in the Department. The broad spectrum of participation, from all levels and regions, brought many viewpoints to bear in exploring that fundamental question — how to find a balance.



### The Action Committee Report

#### SOLUTIONS IN PARTNERSHIP

"Progress on women's issues and progress on people issues is what we're here to talk about today," said Elisabeth Châtillon, chair of the action committee. She began by thanking Barbara Bloor and Anne Marie Giannetti for their vision and dedication in the creation of the conference series.

(Continued on page 2)

CONTENT	s
DOC Holds a Second Annual Women's Conference	1
Reaching out from the Regions	1
Action Committee Report	1
Keynote Address by Doris Anderson	3
Partnership in Creating a Better Workplace	5
Modern Alternatives to the Traditional Office	6
Can you see a Difference?	8
Employees Sound Off	8

### Reaching Out from the Regions

inger Stones, Director of Management Services reviewed the outcome of the first British Columbia/ Yukon Region Women's Conference. Organized by the Re-Culture and Communications Linda Johnson, it was held September 30, 1992. Five of the 59 attendees were men. People from five district offices participated in the discussions, which included reports on last year's on women in the public service and in the Department of Communications, information on programs available to employees, like the ombudsman's service and, finally, a short discussion on the Women's Network of the Pacific Council.

After lunch, the participants took part in workshops by developing some wide-ranging and thoughtful recommendations. Although a few ideas pertained uniquely to women's issues, most applied equally to male and female employees. The recommendations outlined

below will be considered by the regional management team for implementation. By this time next year many of these recommendations should be in place as pilots or as established programs.

### KEEPING JOBS INTERESTING

Management should investigate and encourage opportunities for making all jobs, particularly those in administrative support categories, more interesting and fulfilling. Job-sharing, job-rotation and task-swapping are alternative work arrangements that have the potential of keeping work fresh and interesting. Employees in a region or district office could go to another office for a predetermined amount of time, not only expanding their experience, but also exposing them to other issues. These assignments

(Continued on page 3)



### The Action Committee Report (continued)

Following the recommendations brought forth at last year's conference, a committee representing all sectors of the Department was asked to provide solutions that would be found in partnership. Senior management subsequently approved the committee's action plan and agreed to hire a consultant to work with the Department to implement of the following recommendations.

#### 1. Internal Communications

- \* Indicates those actions which have been completed or are in progress.
- 1.1° In order to improve the dissemination of information, a Department of Communications services guide was commissioned by the Material Management Branch. By July 1992, the guide was available in the departmental telephone directory. Plans are underway to make it available electronically.
- 1.2 A new orientation program is being developed by Human Resources. The program will include a trial buddy system that is sheduled to begin in the fall of 1993.
- 1.3\* More training in interpersonal communications is needed. All management courses should include training on women's issues and how to prevent subtle forms of genderbased discrimination in the workplace. The new middle managers course and the updated supervisors course, which are both mandatory, have a module on communications, managing diversity and employment equity.
- 1.4° All managers should hold regular staff meetings. These meetings should include support staff, who represent an important link in the communication chain. Support staff should also be encouraged to attend directors' and director generals' meetings on a rotational basis.

Support staff should be encouraged to hold their own meetings to discuss common problems and solutions.

1.5\* The Department has introduced the "Sponsorship Program for the Next Generation", a program launched by Communications Policy sector when it sponsored the attendance of three junior-level women at the Inaugural Dinner for Canadian Women in Radio and Television, held in Toronto in 1991. Each sector should be asked to sponsor two support staff or junior officers per fiscal year to participate in this program.

### 2. People Management

- 2.1 Flexible hours should be encouraged and every request which is denied could be brought to the ADM's or Regional Executive Directors' attention for review.
- 2.2° To encourage flexibility in working arrangements (not flex hours per se), E-mail and other services could be made available to employees using a modem and portable computers borrowed from the Department.
- 2.3 In accordance with current policy, overtime should be approved in advance in the event of extraordinary work requirements and compensated appropriately. Extended hours should only be permitted when absolutely necessary.
- 2.4\* The International Comparative Policy unit is conducting a comparative study of workplace arrangements in different countries. The study will focus on opportunities and arrangements to facilitate women's involvement in the workforce.
- 2.5 The Corporate Review Branch would be asked to undertake an exhaustive "work habits" study examining the question of overtime, number of people doing overtime, numbers paid and amount of compensatory time taken, etc.

- 2.6 Succession planning is essential for optimum use of human resources. According to the report Beneath the Veneer, women, particularly at the middle and senior levels, are leaving the government in large numbers. All employees should be encouraged to clearly indicate their career aspirations on their performance review and employee appraisal report.
- 2.7° A committee has been established in the Department to study the performance review and employee appraisal policy, philosophy and process and will report its findings and recommendations to the Department in the spring.
- 2.8 Director generals should be encouraged to hold bi-annual meetings with their directors to assess the career aspirations of each employee in the branch as identified in their appraisal forms
- 2.9\* The Human Resouces Branch represented the Department on the Daycare Steering Committee, which included seven other departments studying the establishment of a joint facility in Ottawa. This initiative was not pursued since daycare would not be affordable nor on-site and grants for subsidies have been frozen in Ontario. A private firm, Corporate Health Services, provides free confidential referral services relating to child and elder care. In June 1992, a brochure was sent to all employees advertising these services.
- 2.10\* The Research and Spectrum sector has established a corporate sponsorship program to encourage under-represented employment equity groups undertaking university studies in communications engineering.
- 2.11 Employees should be made aware of the benefits, such as paternity leave and leave for family-related responsibilities, offered in the public service.
- 2.12\* Women should be encouraged to report sexist and other forms of discriminatory behaviour, to enable management to take corrective action. In response, ProPsych Inc., an independent consultant, has been hired to provide a 24-hour ombudsman service.

### 3. Stereotyping and Blockage

- 3.1 The Human Resource Development Committee of the Communications Policy sector has piloted a project where a member of a support team is paired with a junior officer (for example, in policy or administration) for six months or more to learn new duties and develop recordifies.
- 3.2 The three-day training allotment should be viewed as a minimum entitlement for all employees in 1992-93. Training opportunities should be available to update technical and managerial skills.
- 3.3 Human Resources currently offers courses in career development (e.g., résumé writing, assertiveness training, strategic career planning). A course is also offered on how to deal with performance appraisals.
- 3.4 The Department will facilitate intradepartmental assignments for interested employees.
- 3.5 A new automated training information system (TIS) in the Human Resources Branch provides timely and accurate training information to managers.

#### 4. Barriers to Women in Non-Traditional Occupations

- 4.1\* An exit interview program was introduced in July 1992 for all employees. The Corporate Review Branch will collect data from the program, analyze the information and evaluate its effectiveness.
- 4.2° In April 1992, fifteen women in non-traditional occupations attended a four-day course designed to develop their assertiveness and communications skills to cope with problems in the workplace. The Research and Spectrum sector will offer similar courses to their employees.
- 4.3\* Along with the Canadian Women in Radio and Television organization, the Department co-sponsored two dinners, one in June 1991 at the Aylmer Club, the other, a year later, at the National Arts Centre. The events provided excellent networking opportunities for both women and men.

(Continued on page 7)



Élisabeth Châtillon delivers results of Action Committee Report

## Reaching Out from the Regions (continued)

could be facilitated by employees hosting other employees in their homes, or house swapping,

Management should also encourage efforts to make the office a pleasant place to work by introducing humor into the workplace. Employees are encouraged to suggest changes in their duties to make their jobs more effective or more enjoyable. As was recommended in the departmental action plan, a need was seen in establishing more bridging positions and employee matching opportunities.

## CAREER OPPORTUNITIES IN DOC AND THE PUBLIC SERVICE

Information and career advice should be made more widely available for developmental training opportunities, e.g., the developmental assignment, management trainee and career development programs. Support systems such as peer coaching, mentoring and a "buddy" system for new employees need to be established. Employees are encouraged to get involved in networking opportunities, formal or otherwise.

Attendance at branch-level staff meetings should be opened up to allow others the opportunity to become aware of various departmental roles and responsibilities. Besides alternating between the various staff meetings, employees could also attend senior-level meetings. Regular staff meetings will provide people with the opportunity to speak in group settings. Employees should also be made aware that committee work can add another dimension to their experience, helping to broaden their knowledge.

### BALANCING WORK AND FAMILY RESPONSIBILITIES

Obtaining a higher position often requires more education. Management is becoming more receptive to alternative work arrangements to accomodate educational needs. Time for formal educational training during work hours should be increased.

Information resources available in the regional office ought to be placed in a library. These resources should focus on stress management and counselling services.

A balanced and healthy lifestyle is necessary for a successful employee. However, the lunch break often does not provide enough time for a workout at the gym. Although an on-site exercise facility would be ideal, flexible hours should also be discussed with managers.

#### ETHNIC AND CULTURAL DIVERSITY IN THE WORKPLACE

In the British Columbia/Yukon Region, with an ethnically diverse workforce, employee whose first language is neither English nor French feel at a disadvantage for career advancement. They also feel some anxiety when participating in meetings with other regions or with headquarters. More training and opportunities to use both official languages would increase confidence and essential language skills. Teambuilding workshops could create a common forum where differences between employees, whether cultural or gender related, can be discussed in a constructive manner.

The term "support staff" tends to downplay the important work being done by this group of employees. The term should be changed to "administrative staff".

Finally, in order to encourage more open communication and gender awareness between men and women, more men will be encouraged to attend next year's regional conference.

Ginger Stones reports on the British Columbia/ Yukon regional conference





# Doris Anderson Presses Ahead in the "Unfinished Revolution"

he keynote address of the conference was given by Doris Anderson, past president of the Canadian Advisory Council and the National Action Committee on the Status of Women. Currently Chancellor of the University of Prince Edward Island, Anderson is recognized for her tireless commitment to the women's movement. A former editor of Châtelaine magazine, now writing a column for The Toronto Star, she is also the author of three novels. Her fourth book, The Unfinished Revolution, is an appraisal of the women's movement over the last two decades.

Anderson was impressed with the work being done in the Department of Communications. She felt that the title of the conference "Sharing the Load-Finding a Balance" was an excellent one because it expresses a vision of a better workplace and society. She spoke passionately about human issues which affect our society, and shared many personal anecdotes.

According to Anderson, women have made great strides in the workplace but there still remains a long road ahead. In 1976, 24 percent of women in management were confined to supervision of personnel matters and secretarial positions. Today, almost 40 percent of women are in middle management. In the top echelons,

however, progress is still slow, with women representing only three percent of senior management. These figures are rather stark. In the political arena, Anderson advocates the legislation of proportional representation within government structures, as our European counterparts have done, in order to correct under-representation. Canadian women are serious about their careers and dedicated to getting ahead. One quarter of all MBAs are women, but "they know the odds and don't expect things to fall in their laps."

A common pattern for women, says Anderson, is to postpone marriage untill her mid-thirties. For women, early marriage often becomes a barrier to promotion. For men, marriage enhances the chances for advancement because it bestows an aura of stability and responsibility. Because of these perceptions, one half of female executives choose not to marry or have a family, compared to 95 percent of male executives who do.

In the book Breaking the Glass Ceiling, a study was made of 76 top women executives. In the final analysis no differences were found between the sexes in terms of ability or performance.

Says Anderson of the study, "Women were found to be capable leaders, able to influence either sex, just as good at motivating employees, capable of analyzing complex problems. verbally effective, and yet they weren't making the same progress. The only difference was perception. Women had to meet higher standards. To achieve the same level, they had to outperform. They had to take risks men weren't expected to take. In other words, they were given jobs that were clearly more difficult.

Women are expected to be tough and competitive and still remain "feminine". Even after

(Continued on page 4)

#### Doris Anderson (continued)

jumping through all these double hoops, they aren't treated equally. They are paid less, get fewer perks, and are treated like junior members of the club. Ironically, men's prejudices may not be deliberMany think they're open minded and do not discriminate. But when they contemplate future executive material, they invariably think of a person much like themselves man rather than a woman.

"One of the biggest barriers for women is the lack of access to decision makers through the



Donna Ward and Leonard Eichel with keynote speaker Doris Anderson (centre)

usual avenues of the power lunch or golf clubs. Time constraints are another factor Meetings are often called at the end of the day, a crucial time for many women and, increasingly, many men who want to be with their families. Corporations need to pay more attention to the difficulties created by overtime work. Our work more flexible for both men and even if they don't fit into the traditional corporate structure, it's not held against them.

According to Anderson, corporations, governments and management groups are losing some of their most talented women employees. "It's a terrible waste. A waste because women can see they're not going to make it up into the top echelons, or the price for making it is too high, or there's a glass ceiling in that organization which they can't penetrate. And it's not a case of burning out, it's a case of bailing out. Having learned a number of business skills, women are leaving the public service and opening their own businesses. The Federal Business Development Bank released figures showing that business starts for women were 172 percent higher than 15 years ago, compared to a 50 percent increase in business starts for men.

The North American style of management, with its dog-eatdog and confrontational mentality, is not working well when compared to other countries such as Japan or Germany. In many parts of Europe, there is growing co-operation between unions and management. And it seems that a more co-operative management style is more

In Search of Excellence, a book that's become a bible of North American business, described

how the best and most productive corporations were those that listened to what the customer wanted and to what employees were saying. The author called this the "feminization of management". It's a style of management that works! The operative word is teamwork.

North American attitudes towards child rearing are another area of concern for Anderson. "We treat child bearing as a personal whim and responsibility of individual mothers. We actively punish women, both financially and in terms of their future options, for taking on this totally natural, very necessary, and desired role. Maternity leave benefits aren't even offered to all working women, some have to forego their vacations to give birth.

"We hear a great deal about Canada's need to be more competitive and productive in a multi-national world. But the countries that compete the best are countries that look after their people. It's cost-effective. If we look after children well, particularly in the early stages, it's a much more sensible, tional strategy. If we don't do it, we end up paying 30 years later for a child who's too poor, nutritionally deficient, dropped out of school, not well trained, and who has emotional or health problems. This conti-nent is 10 times more violent than Europe. The costs of controlling violence in our society are escalating. It's actually more costly to build jails and implement drug enforcement schemes than it is to provide daycare.

The workplace must change. Instead of a division between men and women in the workplace, we must begin to make the distinction between workers without children and workers with children. Workers with children must be given parental leave, shorter workdays, and leave to look after sick children. There is no reason why, with computers, fax machines, and cellular phones, everyone has to work from nine to five every day. There is no reason why hours can't be more flexible to allow parents more time at home. including longer hours some days and fewer hours on other days." (Quoted from The Unfinished Revolution.)

It is increasingly clear that the revolution is unfinished, because both men and women must participate in reshaping workplace issues while continu-ing to try and solve human issues. We must co-operate in reshaping our attitudes. Dia-logue is of paramount importance if we're to address problems in the workplace and, on a larger scale, problems in our society as a whole.

"What women, have been attempting to do is to create a

fairer and gentler society. Women must effect change in the workplace because a differ ent approach to business is not only better for women and children but also better for men." We have to work towards a partnership because no one is happy on the treadmill, working 12 hours a day. Sharing the load will provide a much more balanced and positive lifestyle for everyone.

### New Committee

The National Advisory Committee on Women's Issues, established in December 1992 and co-chaired by Paul Racine, Assistant Deputy Minister Communications Policy and Barbara Bloor, Assistant Deputy Minister Corporate Management, will act as a communications channel for women across the Department. The Committee is made up of representatives from each sector and region, as well as a representative from the Government Telecommunications Agency, the Communications Research Centre, the Canadian Conservation Institute, and the office of the Minister of Communications

National Advisory Committee on Women's Issues

on womens assues	
Barbara Bloor	990-4631
Paul Racine	993-4393
Élisabeth Châtillon	990-4225
Stephanie Perrin	990-4237
Elizabeth Gilhooly	990-1713
Erica Claus	993-5327
Donna Chernecki	990-4664
Sean Berigan	990-8983
Marilyn Matte	998-2533
Brigitte Boucher	990-6776
Gisèle Beauvais	990-4677
Judy Logan	998-3721
Christiane Chasle	990-2334
Dorothy Franklin	990-7558
Louise Lappa	990-4546
Anne Marie Giannetti	990-4518
Hélène Plante	998-4075
Viviane Farmer	990-4119
Nissar Ahmed	990-4799
Ted Bairstow	990-8725
Anne Séguin	990-4183
Gaston Blais	991-5727
Lorraine Larivière (51	
Nicola Fletcher (60	
Sylvie Peltier (60	
Marilyne Delaquis (20	
Carrie Brooks-Joiner (41	
Marthe Saulnier (50	
Adam Ostry	990-4874
Suzanne Gervais	990-4531
Nicole Cyr	990-4549
Francine Gallo	990-4553
Suzanne Carpentier	990-9848

#### Conference participants had many questions.



# Partnership in Creating a Better Workplace

### Welcome to the Boardroom

ppointed by the Prime Minister as President of the Canadian Advisory Council on the Status of Women, Glenda Simms is a founding member of the National Organization of Immigrant and Visible Minorities of Canada. She has had a long-standing involvement with women, racial minorities, aboriginal peoples and community issues. Simms is currently working on a book which will examine racism and sexism in Canada.

In her opening remarks, Simms told of her first teaching job in Canada in 1966 at an Indian



From left to right: Georgina Wyman, Glenda Simms and Suzanne Robinson

community in northern Alberta where they had never seen a black person. Having never been in contact with Canadian aboriginal peoples herself, Simms caused quite a sensation. She was asked whether she was Indian or half-breed. "That question remained with me because it's a question in which I locate my whole discussion around partnership and sharing and change within the Canadian society."

Partnership, in her view, "must reflect the changing face of Canada," which means the cooperation of all races. One thing is certain: "The face of Canada will never be the same again." Simms cautioned that the Department must be aware that it too must reflect this change.

Due to the social, economic and political climate in this country, a backlash threatens any kind of progress on issues concerning women, minorities, aboriginal peoples, the disabled, and gays and lesbians. "One of the things I hear is that there's reverse discrimination, and that the endangered species is

the white male. Concerned because I wouldn't want any species to be endangered, I did a bit of a reality check. I looked at the House of Commons, the Senate, the ministers, the deputy ministers, the directors. the banks, the universities, all the major institutions, and let me assure the white man, you're not an endangered species." Simms went on to say that "in order to have true partnership, we have to change our institutions and the board rooms of the nation.

Often the kind of woman allowed into the executive suite is the one that fits the traditional corporate elite imag These women come from the right families, attend the right schools and play the right sports. "But how can we begin to have a partnership if minorities aren't able to fit into this image of the boardroom? Minorities will come with a different view of the world and a whole different aesthetic." The corporate image, as we know it, must change as a consequence.

Simms stressed the need for diversity, which means opening up the boardrooms and our minds to other ways of thinking. "If women don't take up this challenge, even when women become managers, they won't know how to share space with other women who aren't like themselves. They'll create their own circle and call that partnership. But it's not partnership, it's incestuous management. And out of that cannot come creativity." Choosing the easy road will not help. We need to build a critical mass of enlightened citizens in order to truly effect change

Simms spoke about her role as the President of the Advisory Council on the Status of Women and coming into what she called a "lily white" organization. The fact that there were so few minorities sends a negative signal to the community because this does not mirror the image of Canadian women. In order to be truly representative, we need to reflect the community. Diversity brings more authenticity to research while drawing from many different perspectives.

"In the final analysis, if we're to build partnership in this country, it must be partnership for change, partnership for development—economically, politically and socially. If ever a country needed partnership for development, this is it."



THE BUSINESS OF BEING A WOMAN

Senior vice-president, for international management at Bata Ltd., Georgian Wyman is responsible for all aspects of international human resources management, including organizational development and corporate communications. Prior to Bata, Wyman had an illustrious career with the public service in a variety of positions, most notably as Deputy Minister of Supply and Services Canada.

Approaching from an economic and business perspective, Wyman shared her personal perceptions about how far women have come. She also noted how some things had not changed. "In 1975, a group of us were asked by the Deputy Minister of Indian and Northern Affairs to hold a conference for National Women's Year in order to sensitize employees about issues affecting women, and to make recommendations. Sound familiar?"

Although very idealistic when she opened the first co-op day care centre in Ottawa's Glebe area 20 years ago, Wyman feels more realistic today. "It will take several generations to make any fundamental attitudinal shifts. We've seen significant growth in awareness about issues affecting women. But the private sector is still behind the public sector, which actually hasn't made as much progress as people would like to think."

The marketplace has created a lot of pressure, since women represent an increasingly larger proportion of the consumer population. Instead of buying into stereotypical advertising ploys, women need to become aggressive consumers as they define themselves. Because women represent their main audience, advertisers have become more sensitive to the needs of women, of their female employees and the female population as a whole. The image of the thin, helpless model is slowly dying off because it clearly does not represent a majority of women, says Wyman.

(Continued on page 6)

### Partnership (Continued)

Relatively new in North America is the "Quality Im-provement Movement", which means designing quality into a product rather than "inspecting it in" later. The team approach. which is a by-product of the movement, optimizes people's process. There is a need to create this environment universally in order to empower people so they can make an even greater contribution.

### IF YOU DON'T ASK. YOU DON'T GET

Suzanne Robinson is owner and partner of Gilpin Robinson Inc., an Ottawa-based consulting firm that works with management on issues such as organizational development, team building, problem solving and skill development. Robinson is well known for her work with women managers in the public and private sector.

In her presentation, Robinson delved into what creates a healthy partnership from a psychotherapeutic point of view. She stated that "in order for partnerships to work well, they must be healthy, functional and based on good selfesteem. And self-esteem itself comes from past events in our lives. It comes from conclusions we've drawn about ourselves, other people and the world. These belief systems drive our thinking, feeling and behav-

We all hold a personal responsibility for building up and enhancing our own self-esteem and managing ourselves in order to bring about change We need to take responsibility for our thoughts, feelings and behaviours. We have a choice in how we respond to events. whether those events are exter-nal or internal. We are responsible for our feelings. In a limited-option situation, an individual can always make an attitude adjustment.

"People have to exercise the right to ask for what they want." As the old adage goes, if you don't ask, you don't get.

In the case of low self-esteem, we often begin by discounting ourselves and other people. "If you don't believe you have a chance against the system, you lie down and die. If you believe the way is to please other people, you're in trouble because you probably won't get what you want. If you feel you have to be perfect, you're also in trouble because you'll never act." Robinson spoke of the popular misconception that an organization owes us something. The organization does owe us an opportunity to make the greatest contribution we are capable of offering and the employee is expected to deliver the product or service.

Robinson stressed the importance of a support system in our careers and in our personal "We must work on relationships which enhance our vision of what we want to do in our own lives."



Workshop panelists discuss technological and social ramifications of teleworking

### Modern Alternatives to the Traditional Office

ith the advent of modern office technologies, the "electronic cottage" of Alvin Toffler's The Third Wave is now a reality. And thanks to a departmental pilot project, teleworking is getting closer to all our homes. Telework substitutes transportation for a telecommunications link between office and worker. The concept existed since the 1970s but has only become more prevalent in the last five years due to advanced technologies and the changing attitudes of corporate management.

Working in tandem with the Treasury Board, the Department of Communications is conducting research, providing guidelines and making recommendations for current and future uses of technology, telecommunications, office automation and teleworking.

### TELEWORKING

During a workshop session which was part of the Sharing the Load conference, Michel Gigault introduced the basic concepts, pros and cons of teleworking. Essentially, there are three kinds of telework: individuals working at home, individuals from different departments working at a telework centre in their geographical area, and whole branchs or sections of a department working in satellite of-

Teleworking typically benefits information workers, professionals, managers, analysts and clerks. On the psychological side, it's best suited for those who are self-motivated, goaloriented and autonomous

king is that it cuts out commut-

ing time. In busy urban areas like Toronto, people can spend as much as three hours in transit from the home to the

Teleworking allows people to follow their own "rhythms" to schedule their daily work. And because social interaction in the office can take up as much as 30 percent of people's time teleworking may actually increase productivity. Teleworking may also mean savings in transportation and meals, and longer-term savings in clothing costs. The 'latch-key kid" may be a phenomenon of the past, because teleworking permits parents to be at home when their children arrive from school. Additionally, telework allows people with disabilities to function more easily, and can also permit relocated employees to keep their jobs.

Potential disadvantages include feelings of isolation for the teleworking employee, increased electricity and heating costs for the home and the security problems associated with working on classified documents outside the regular office environment. Insurance matters may also pose problems for the employee and the employer.

#### POLICY

Dan Rainboth, of the Human Resources Branch, chairs the Department's teleworking advisory group. Rainboth was on hand to discuss Treasury Board's three-year pilot project on teleworking. Under this project, departments would allow employees under certain conditions to work in locations other than the office. Approvals would be granted on the merits of each individual case, subject



#### Alternatives (Continued)

to management review of stipulated conditions.

Each teleworking request must meet the following criteria: it must be operationally feasible, it should cost no more than work done at the office and it should cause no loss of productivity. Teleworking requests can only be initiated by employees; however the arrangement may be terminated by either employee or employer with proper notice.

Departments will ensure that all employees understand the policy and consult with their bargaining unit regarding working hours, safety and terms of collective agreements. The Treasury Board policy requires that departments supply equipment needed to perform the work, and employees agree to use it only for work-related puposes. Finally, departments must maintain records on all teleworking contracts and be able to demonstrate compliance with the policy.

#### OFF-SITE WORK LOCATION

David Lyon, Regional Executive Director for Ontario, reported on the off-site work location project being implemented in Burlington. The project sprang from a need to reduce the very high attrition, and corresponding hiring and training costs resulting from staff turnover in Toronto.

The project, as approved, includes up to three off-site work locations, the initial "pilot" location in Burlington, the first "permanent" site to the north or east of Toronto in one year's time and a third site scheduled for early 1995. Participation is voluntary, and is open to all individuals. Approximately 29 people are expected to call the Burlington site "home" and are given the choice of working full time in Burlington, or splitting their time between Burlington and the Toronto office.

## CHANGING DYNAMICS IN THE HOME AND OFFICE

Another pannelist, Barbara
Bova, Director of Trademarks
and Patents at the Department
of Consumer and Corporate
Affairs, discussed her vision of
teleworking. Bova forsees a
time when departmental employees would be able to work
anywhere in Canada. With
changing demographics, working from home is becoming all
the more important, as Canadians spend roughly 17 years
bringing up their children and
then another 18 years engaged
in some form of eldercare for
our parents.

Away from the typical office, where interruptions cut into productive time, teleworking actually improves individual control of work. And by demonstrating trust in an employee, a good relationship is built between worker and boss. This may lead to an increase in productivity. On the down side, many employees feel that their opportunities for advancement will decrease if they are less visible. Personal isolation may be something they can deal with comfortably, but not at the risk of cutting off their career prospects

### PERSONAL STORIES

Pierre Rondeau is a Government of Canada employee currently working under a telework arrangement. Rondeau added his personal experience to the panel discussion. He estimated saving roughly \$350 per month in transportation, meals and clothing costs. For working parents, he pointed out, these savings could be transferred directly to daycare fees, which in many cases would allow the parent to continue a career rather than take a leave of absence for financial reasons alone. He felt that flex-time at home actually improved his productivity, and the switch from fast foods to meals at home helped him improve his diet. Finally, teleworking was a tremendous benefit to him when family members were ill.

Although teleworking has many virtues, David Lyon related one woman's experience with work at home. Filework needed careful handling, she found. and sometimes she had to make out-of-the ordinary demands on office staff for assistance. She also discovered that work at home often demands a second phone line, a cellular phone or a pager in order to remain accessible to the office. More because of a need for staff communications than for any loss of social contact, she found spending two days a week in the office the best arrangement.

In summary, we must note that the work culture that supports this concept is new, and the pilot projects underway will give us a better understanding of how feasible teleworking is for all concerned. Management realizes that the time and place of work is not important, it is the quality that counts. As long as the arrangement is operationally feasible, the Department of Communications wants to give its employees the flexibility to manage their time and workload according to their personal preferences.



Action Committee Report (from page 2)

### 5. MAXIMISING WOMEN AS A RESOURCE AT DOC

- 5.1 It is recommended that a part-time consultant be hired to launch and animate the Action Plan proposed here to ensure its implementation throughout the Department.
- 5.2 A national advisory committee on women's issues composed of women and men representing all levels, regions and sectors, is to present bi-annual reports to the Department's senior management committee on the implementation of the Action Plan.
- 5.3 A conference focusing on women's issues has become an annual event at the Department. The participation of both men and women is encouraged.
- 5.4° In looking at all designated group members, all sectors and regions have developed their first employment equity plans for 1992-93. There are many initiatives directly related to women. Progress will be reported to the advisory committee in the spring of 1993.



Employees participate in workshop sessions

### Can You See a Difference?

peakers Guy Lussier and Ken Fisher brought a different perspective to the conference with their presentation on gender awareness and how it has shaped our relationships with each other and with society as a whole.

Fisher traced the historical development of learned gender differences back to tribal societies and their division of responsibilities and roles. But the world is changing, he pointed out, and the needs of our future society will place far greater value on feminine skills such as lateral communication and webs of inclusion.

Lussier presented models of the archetypal male and female roles created by our culture. Although these characteristics tended to be on the extreme end of the attitude/behaviour scale for both sexes, the intention was to highlight the differences between the "stereotypical" man and the "sterotypical" woman of modern society.

We are what we are, he said, because of many forces: biological, based on physical differences between men and women sociological, based on models drawn from such things as television and role-playing in the schoolyard; psychological, as played upon through modern advertising media; and politi-

cal, as built into many corporate organizations.

After the presentation, participants were asked to form small groups to discuss the gender issue. The observations and comments that resulted were wide-ranging and provocative. One group reported that, contrary to the model presented, today's women felt good about themselves and didn't need to change attitudes; it was men who needed to catch up with changes. Another group observed that despite a growing role in the workplace, women with home and personal issues, whereas most men are simply work-oriented.

Many in the audience shared the view that the concerns under discussion were not simply women's issues. These concerns were really "people issues" affecting both men and women. Everyone would have to share the responsibility for helping to change attitudes, whether those attitudes belong to our children, our colleagues, or the institutions we work for.



### Conference Wrap-up

Following presentations by Glenda Simms, Georgina Wyman and Suzanne Robinson, Barbara Bloor moderated a spirited dicussion period.

In her closing remarks, Bloor declared the conference a great success and noted a change she saw in the audience: "I look around and see that the composition of the conference has changed. We have many men here with us today." Bloor surmised that the increase in male attendance was attributed to the fact that "women's issues are really about social issues."

See you at the next conference!

### Send your comments to:

Barbara Bloor Assistant Deputy Minister Corporate Management Communications Canada 300 Slater Street Oklawa, Ontario KIA 0C8

# **Employees Sound Off**

n the early part of the afternoon, participants took part in workshops to share their personal experiences and discuss how they overcame obstacles in their careers Workshops were led by women and men having a broad range of experiences and representing a variety of groups and levels Participants heard how single parents, employees with families and those with no children balance their professional and private lives. Participants exchanged ideas on ways to capitalize on opportunities and juggle competing and often conflicting priorities.

Some participants felt that employee performance appraisal should be used to identify needs and career aspirations. Feedback from supervisors is also needed throughout the performance period so that goals are clearly understood and progress and problems are recognized and discussed. Others asked for

better information on potential career opportunities. Because managers like to keep talented individuals working in their own organization, there is a potential for careers to be held back if opportunities for advancement or movement are not actively encouraged. It was concluded that employees have a responsibility to ask for what they want and the organization should provide opportunities in the form of promotions, secondments and lateral moves.

Many noted the need for networking to achieve positive results in their careers. Some employees attributed their success in making the leap from support to officer positions by being well prepared for job interviews. However, lack of advancement opportunities for administrative support staff was identified as a problem.

Participants agreed that having support and encouragement in both their professional and personal lives was crucial in helping them to reach career goals.

Discussion turned to the effects of long working hours on an employee's personal life. For many, success continues to be dependant on hard work and long hours. While overtime work causes obvious difficulties for people with families, single employees also related their problems with finding the right balance between professional and personal lives.

Participants felt that the Department's overtime expectations were unreasonable and that a shift in thinking is needed to change the imbalance between work and family-related activities. Many believe that refusing to work overtime will hurt their chances for promotions, therefore most simply work these hours knowing that denials have career-limiting consequences. Stress caused by this pressure has been linked to health, family, personal and career problems. We need to shift our thinking to co-operation and partnership in order to keep healthy and maintain a balance in our lives.

Some part-time employees spoke of the financial and professional considerations in this type of work arrangement. Consideration for promotion can be hampered and salary and pension benefits are greatly reduced for those who do not work full-time.

### Non-Traditional

One of the barriers to nontraditional occupations is an educational system which does not encourage women to enter science programs. Myths continue to be perpetuated in advertising as exemplified by the talking Barbie doll which claimed "Math is tough".

Women in non-traditional occupations often feel isolated within male-dominated environments. One woman noted that when asked, during her first interview with a private company, what a woman is doing in civil engineering, she simply answered "engineering!"

Employees agreed that corporate culture takes a long time to change and that everyone must play a part in this evolution. The participants acknowledged their willingness to make some sacrifices to reach their career goals.

© Minister of Supply and Services Canada 1993 Cat no. Co22-106/1993 ISBN 0-662-594461-4



### psychologique de la publicité ; par les enfants ; l'influence par exemple, qui sont imités es conférenciers Guy

Voyez-vous la différence?

hommes-femmes et sur la leur effet sur les relations differences entre les sexes et à vision de la sensibilisation aux problématique lors du colloque. En effet, ils ont présenté leur Lussier et Ken Fisher ont traité d'une autre

société en général.

de valeur aux compétences « Mais le monde est en entre les sexes nous viennent M. Fisher a explique comment

réseaux d'intégration. » certaines différences actuelles

M. Lussier a ensuite présenté féminines, comme les échanges d'égal à égal et la formation de évolution, a-t-il souligné, et la société de l'avenir donnera plus ponsabilités des sociétés tribaau partage des rôles et des resd'un apprentissage qui remonte

dans la société moderne hommes et celle des femmes un fossé entre la perception des comprendre à quel point il y a tudes et des comportements extrêmes. Toutefois, il aidait à féminins créés par notre société et notre culture. Le tableau qu'il a brossé reflétait des attiles stéréotypes masculins et

fluence sociologique des modèles, ceux de la télévision Leuces bulaidnes junées; l'in-Linfluence biologique des diffemes, a-t-il explique, soit le re-sultat de diverses influences : Nous sommes ce que nous som-

# en resume

Faisant suite aux présentations

səəmtur snid səp données par Glenda Simms, Georgina Wyman et Suzanne

Elle nous a laissé sur cette note Robinson, Barbara Bloor a dirigé une période de discussion

pesucoup d'hommes. » Ellea ai remarqué la présence de un coup d'oeil sur l'auditoire ici, très enthousiaste : « Nous avons encore réussi : en jetant

questions sociales. » femmes sont en réalité des les questions touchant les deduit de cette constatation que

Barbara Bloor commentaires a:

Communications Canada

Adressez vos

bage 8

Gestion integree

A la prochaine conférence!

monter. Des hommes et des femmes d'expériences variées, duelle ils ont reussi à les surils se sont butés au cours de leur carrière et la façon avec la-

parents célibataires, d'employés ayant des familles et d'em-ployés sans enfant, qui faisaient part de la manière dont ils Sous-ministre adjointe de tous les niveaux, animaient ces ateliers. Les participants ont entendu des témoignages de

priorités qui sont souvent tenant compte des diverses de mener une carrière, tout en La discussion a aussi porte sur les occasions qui sont offertes 300, rue Slater Ottawa (Ontario) KIA 008

sources de conflits.

professionnelle et vie privée. réussissaient à conjuguer vie

sonnelles, notamment en ce qui

partager leurs experiences per-

franchement

res employes

personnelles plus à coeur. Elles doivent donc faire en sorte de se faire bien entendre.

femmes prennent les questions

Parmi les différences qui exis-tent entre les sexes, la princi-pale consiste en ce que les

et celles des institutions pour

Chacun dort continuer à faire

sxe snr des enjeux « humains

nu'b ineius esq tisseigs's an

debat de femmes que d'un debat

trouvés d'accord sur le fait qu'il

Plusieurs participants se sont

attentives à la vie familiale et personnelle, tandis que la plupart des hommes n'ont d'intérêt que pour le travail.

monde du travail, demeurent

place plus importante dans le

femmes, tout en prenant une

groupe a fait remarquer que les

— ils doivent écouter et partager davantage. Un autre

s'adapter à la réalité moderne

Jent peau et n'ont pas besoin de

s'en fait, se sentent bien dans

contrairement à l'image qu'on

femmes d'aujourd'hui, groupe a rapporte que les

réaction. Par exemple, un

salets out provodue une vive

res recueillis sur de nombreux

la discussion. Les commentat groupes pour pousser plus loin

ticipants ont formé de petits

A la suite des discours, les par-

structure organisationnelle de nombreuses entreprises.

enfin l'influence politique de la

changer leurs attitudes. Ce sont les hommes qui doivent

évoluer les attitudes : celles des enfants, celles de nos collègues et les de les de nos collègues

lesquelles nous travaillons.

parlent

divisés en ateliers afin de

les participants se sont

u début de l'après-midi,

famille. Plusieurs croient que l'équilibre entre le travail et la et que les mentalités devaient changer si l'on veut assurer plementaire étaient irréalistes pour dire que les demandes du MDC en matière de travail supres participants s'entendaient

d'établir l'équilibre entre la vie

mille, et les célibataires déplo-rent le fait qu'il soit difficile

cependant des difficultés pour

vail supplementaire entraine

dant de longues heures. Le tra-

vailler avec acharnement pen-

piusieurs, le succès est directe-

gues heures menace la vie per-

que d'avoir à travailler de lon-

sion a ensuite porte sur le fait

vie privée, pour l'atteinte des

objectifs de carrière. La discus-

l'importance d'obtenir de l'ap-pui, tant au travail que dans la

Les participants ont fait part de

cependant problematique employés de soutien demeure

sions d'avancement pour les

veille à faire. Le peu d'occa-

ration aux examens qu'ils ont ployé de soutien à celui de cadre intermédiaire à la bonne prépa-

soient passés du statut d'emtains ont attribue le fait qu'ils

de faire des compromis. Cer

de la capacité de leur conjoint

pation aux réseaux en place et

réussite dépend de leur partici-

Plusieurs ont souligne que leur

créer des occasions propices à l'avancement, qu'il s'agisse de

faire part de leurs aspirations

en a conclu qu'il était de la res-

employés est parfois freine. On

cherchent à garder les employés

ne que parce que les directeurs

courant des occasions d'avanqu'ils aimeraient être tenus au

cement. Il a aussi été mention-

Certains ont souligne

brogrès et discutent des problè-

sarier que tous comprennent les

superviseurs doivent aussi s'as-

tions en termes de carrière. Les

valoir les besoins et les aspira-

luation des employés pourrait devenir un bon outil pour faire

Certains ont indique que l'eva-

objectifs, rendent compte des

bousspilité des employés de

et que l'organisation devait

promotion ou non

ment lié à la capacité de tra-

ies employes qui ont une ia-

personnelle et la vie professionnelle.

le fait de refuser de travailler



encore pour atteindre certains de leurs objectifs de carrière.

taire des efforts plus grands

ailleurs, ils se disent prêts à

pourquoi chacun devrait faire

certaines perceptions au sein

est jong et difficile de changer

entreprise privée, on a demandé à une candidade ce qu'une le domaine du génie civil. Elle a répondu, tout simplement: « IDu génie. »

monde essentiellement masculin. Lors de sa première

un suep seejosi juennos juejues

poupée Barbie parlante qui dit : « C'est difficile, les mathémati-

sout pien appuyés : à preuve, la

pas les femmes à s'intéresser aux sciences. De tels préjugés

dne notre système n'encourage

que présentent les occupations non traditionnelles demeure

Une des principales barrières

TRADITIONNELLES

équilibré.

OCCUPATIONS NON

ges sociaux passablement

sout plus minces et les avanta-

rattachées à ce type de travail,

financières et professionnelles

Certains employés temporaires

santé et avoir un style de vie

nous voulons preserver notre

vons donc penser en termes de coopération et de partenariat si

mes familiaux, professionnels ou même de santé. Nous de-

situations s'ajoute aux problè-

stress qu'entraînent de telles

à leur carrière. Ils se voient

après les heures normales de

travail peut serieusement nuire

donc forcés d'accepter. Le

ont parlé des considérations

où les possibilités d'avancement

Les femmes qui ont choisi des métiers non traditionnels se

interview pour une grande

un effort en ce sens. Par

d'une organisation. C'est

Du genie.



#### (onité d'action (suite) np woddow

employés. recherche et du spectre offrira des cours semblables à ses réagir aux problèmes en milieu de travail. Le Secteur de la d'accroître leurs capacités de de quatre jours en vue readitionnels ont survi un cours non setsoq seb insqueso semmel 4.2\* En avril 1992, quinze

constituer des réseaux. d'excellentes occasions de qu'aux femmes, ont fourni sammod xus fant fant hommes suivante, au Centre national des arts. Ces diners, qui d'Aylmer et l'autre l'année diners: un en juin 1991 au Club Ministère a organisé deux femmes en radiotélévision, le Association canadienne des 4.3\* En collaboration avec

#### RESSOURCES AU MDC DES FEMMES À TITRE DE D. UTILISATION OPTIMALE

ront évalués après une période d'essai initiale. du Ministère. Les résultats sedu pian propose dans l'ensemble afin d'assurer la mise en oeuvre temps partiel soient retenus services d'un consultant a 5.1 Il est recommandé que les

la haute direction sur la mise en oeuvre du Plan d'action. ports semestriels au Comite de secteurs doit présenter des rapcontes les régions et de tous les 5.3 Un comité consultatif na-tional, formé d'hommes et de fémmes de tous les niveaux, de

hommes également. laquelle on souhaite la partici-pation des femmes et des préoccupations des femmes, à conférence annuelle axée sur les 5.3 Le MDC organise une

Comité de stratégie. des progrès réalisés auprès du temps 1993, on rendra compte ment aux femmes. Au prininitiatives s'adressent directeploi pour 1992-1993, Bien des plans d'équité en matière d'emont tous élaboré leurs premiers les employés des groupes dési-gnés, les secteurs et les régions 5.4\* En passant en revue tous

> est malade. lorsqu'un membre de la famille savère une bonne solution Enfin, le télétravail

emcacement avec ses collègues. mais plutôt pour communiquer reau, non pas pour socialiser, deux jours par semaine au butemps. Finalement, la solution idéale pour elle a été de passer pour être disponible en tout cellulaire ou un téléchasseur gne telephonique, un telephone qu'il lui fallait une seconde liplus, elle s'est rendu compte le classement des dossiers. de ses collègues de bureau pour de façon déraisonnable auprès du parfois faire appel à de l'aide ployée travaillant à domicile a parle David Lyon. Une emcas particulier dont nous a avantages, comme le révèle un Le télétravail n'a pas que des

gérer leur temps selon leur goût personnel dans tous les cas où il est possible de le faire. ses employes la possibilité de temps-lieu dans lequel il se dé-roule. Le MDC veut donner à qualité du travail qu'au cadre dejà plus d'importance à la es gestionnaires accordent répondre aux besoins de tous. mer lusqu'à quel point il peut projets-pilotes pour mieux éva-Le télétravail est un nouveau concept. Nous aurons besoin de

> de Toronto. bureau de Burlington et celui partageant leur temps entre le a temps plein, soit en travailleront à Burlington, soit s'attend que 29 personnes

#### DU TRAVAIL EN ÉVOLUTION LA DYNAMIQUE

d'une autre, de nos parents tres à s'occuper, d'une façon ou nos enfants, puis encore 18 aupassons environ 17 ans à élever snon 'snld us snld sp ssodui, phique fait que le télétravail Canada. L'évolution démograront travailler n'importe où au elle, où les fonctionnaires pourment est presque venu, selon porations Canada, a présenté sa vision du télétravail. Le momerce à Consommation et Cor-Brevets et des marques de com-Barbara Bova, directrice des

l'avancement de leur carrière. conquarent pas que cela nuise a face a l'isolement, mais ils ne visibles. Ils sont prets à faire meilleures s'ils sont plus chances d'avancement seront bjokes beuseut dae jents Par contre, bon nombre d'emmentation de la productivité. bloye se traduit par une augplit entre la direction et l'emelation de confiance qui s'étagerer son temps. La nouvelle productivité, permet de mieux interruptions qui affectent la l'interaction sociale et des Le travail à domicile, loin de

### LEMOIGNAGES

sements de restauration rapide. la maison que dans les établis tivité et de mieux s'alimenter à tres, d'augmenter sa producvariable lui a permis, entre au-M. Rondeau croit que l'horaire essentiellement monétaires. prendre conge pour des raisons garderie, au lieu d'être forcés de crer cette somme à des irais de parents, qui pourraient consasolution interessante pour les remarquer qu'il s'agit là d'une mois pour le transport, les re-pas et l'habillement. Il fait nomies sont d'environ 350 \$ par l'atelier. Il estime que ses éconaire federal, a fait part de son expérience du télètravail lors de Pierre Rondeau, un fonction-

ona op sjujod รมทอา มอสินชนุวอ ateliers pour saundionand sag



de la sécurité et des règlements au sujet des heures de travail, sulter les unités de négociation Les ministères devront connant un préavis raisonnable. "une ou l'autre partie, moyencourront etre revoquees par la demande du personnel et Les ententes seront négociées à

aucune baisse de productivité. travail au bureau et n'entraîner

ne pas couter plus cher que le

rection. Le télétravail devra

de l'entente, soumises à la di-

ture organisationnelle en place,

coujours s'insérer dans la struc-

uge au mérite et les conditions conditions. Chaque cas sera

Solutions modernes... (suite)

sengagent à n'utiliser qu'à went requis que les employés res doivent fournir l'équipe-Selon les règles établies par le Conseil du Trésor, les ministèdes conventions collectives

sout respectées. montrer que les règles établies vail et être en mesure de déent chaque entente de teletradolvent conserver un dossier cette fin. Enfin, les ministères

### A L'EXTÉRIEUR POSTES DE TRAVAIL

personnelles et professionleur équilibre entre les activités mettra de maintenir un meilmaintenant que le projet peren résultaient. On reconnaît d'embauche et de formation qui nel, ainsi que les coûts élevés taux de roulement du personpour but de réduire le très haut Burlington, Le projet avait compte rendu du projet mis sur pied par le bureau de Toronto à David Lyon, directeur de la région de l'Ontario, a fourni un

non pas les sections. On projet est volontaire; seuls les employés peuvent s'inscrire, 1995. La participation au ment prévu pour le début de un an, et un troisième emplaceemplacement permanent au nord ou à l'est de Toronto dans d'envoi au projet, un deuxième qui a permis de donner le coup de travail : celui de Burlington, Le projet porte sur trois lieux



technologie de l'avenir. Les employés discutent en ateliers sur la

## remplacement du bureau Solutions modernes de

des gestionnaires d'entreprise. la technologie et à l'esprit avisé années, grâce à l'avancement de dn'au cours des cinq dernières 70, il n'est devenu une réalité on en parle depuis les années bureau et le domicile. Même si lien de communications entre le transport des personnes par un teletravail, on remplace le une réalité. En adoptant le teletravail est plus que Jamais un projet-pilote du MDC, le devenue une réalité. Grâce à sième vague d'Alvin Toffler est bureautique, la « maison electronique » de La troivec l'avancement de la

télécommunications, de la bureautique et du télétravail. et futur de la technologie, des mandations sur l'usage actuel directrices et fait des recomrecherches, établit des lignes De concert avec le Conseil du Trésor, le MDC poursuit des

LE TELETRAVAIL

abritant une section ou un service au complet. ou dans un bureau-satellite centre régional qui regroupe les employés de divers ministères façons: à domicile, dans un teletravail peut se faire de trois du télétravail, ses avantages et ses inconvénients. Selon lui, le a presente les concepts de base Lors d'un atelier tenu pendant la conference, Michel Gigault

non sociale qu'offre le le peu de possibilités d'interaccapables de se motiver malgré est ce qui importe, et qui sont pour qui la tâche à accomplir tage aux personnes autonomes, personnel, il convient davanprofessionnels, aux gestionnai-res, aux analystes et aux em-ployés de bureau. Sur le plan domaine de l'information, aux à ceux qui travaillent dans le Le teletravail convient surfout

# Le principal avantage du télé-190000bibsu

Pour l'employeur, des problèla famille et des voisins, etc. mes de tranquillité à cause de restent au bureau, des problèvail pour les employés qui maison, une surcharge de trachauffage et d'électricité à la augmentation des coûts de peut compter l'isolement, une Parmi les inconvénients, on garder son emploi. un employé qui déménage peut tionner plus facilement. Enfin, des besoins spéciaux de fonc mettre à une personne ayant de l'école. De plus, il peut perorsque les enfants reviennent permet d'être a la maison Thabillement Le teletravail repas, du transport et de

économies au chapitre des

peut permettre de réaliser des

augmenter la productivite Il

teletravail peut contribuer à

peut, dans un bureau tradi-

Comme Einteraction sociale

et leur travail. Il permet de

ple, les gens peuvent passer

ments. Dans des aggloméra-

que complètement les déplace-

travail, c'est qu'il élimine pres-

planifier son travail en survant

se déplacer entre leur domicile

jusqu'à trois heures par jour à

tions comme Toronto par exem-

son propre rythme de vie.

30 p. 100 du temps, le

tionnel, prendre jusqu'à

rieur du bureau, habituelle-ment a domicile, a certaines Tresor. Le projet permettra au personnel de travailler à l'extécollaboration avec le Conseil du presentement mis en oeuvre en le du projet-pilote de trois ans tatif sur le teletravail. Il a parues' breside un groupe consulgenérale des ressources humai-Dan Rainboth de la Direction

POLITIQUES

Saturois pan ease areasined fins de la responsabilité civile

mes de coûts d'assurance aux

de penser, nos émotions et nos C'est ce qui dirige notre façon nous avons de nous-mêmes, des autres et du monde en général. résulte de la perception que loppe à partir de nos experiende soi. Cette estime se devesoit efficace, il doit être sain, fonctionnel et basé sur l'estime pique. " Pour qu'un partenariat du point de vue psychothéraconstitue un sain partenariat, Mee Robinson a expliqué ce qui

courportements. sou əp 19 suoitoms sou əb responsabilité de nos pensées, Rons devons assumer l'entiere voir à notre propre progression. développer l'estime de soi et de Il incombe à chacun de nous de

« Demandez et vous recevrez. » veut. » Comme on dit souvent: son droit de demander ce qu'il possible de modifier notre attitude. « Chacun doit exercer les choix sont limites, il est mêmes. Dans une situation où -snou əp ənb şuəpuədəp əu Nos réactions à certaines choses

rendement et il revient à a chacun de donner son plein fail, l'entreprise doit permettre dne chose à ses employés. En laquelle l'entreprise doit quelplus en plus répandue selon aussi parlé d'une méprise de mais agir. » Mmc Robinson a guette car vous ne pourrez Jaêtre parfait, le danger vous voulez. Si vous croyez qu'il faut papiement pas ce que vous dent car vous n'obtiendrez prograndes déceptions vous attenfaire plaisir aux autres, de l'important c'est de toujours ne. Si vous pensez que c'est que vous avez démissionimpuissant face au système, « Si vous croyez que vous êtes nous-mêmes et les autres. fiance que nous avons envers souvent le resultat dune me Le manque d'estime de soi est

nourrissent nos attentes. » rapports interpersonnels qui Nous devons cultiver des betsounelle que professionnelle: nir des appuis, tant dans la vie insiste sur l'importance d'obte-En conclusion, Mac Robinson a

l'employe d'en profiter



bysse p

solution de problèmes et la formation. Elle est bien connue

tion, le travail en équipe, la

-ยร้านชสินดุ[ มทร รอมเชนนด์เรรอสิ

charge de conseiller les hauts

Robinson Inc., d'Ottawa, qui se

partenaire dans la firme Gilpin

DEMANDEZ ET VOUS RECEVREZ

buer de manière importante

cun soit en mesure de contri-

açon de faire mérite d'être participation de chacun. Cette

la qualité totale revalorise la

vail d'équipe sur lequel repose

fonction de la qualité ». Le tra-

finale, il faut désormais « conce-

de qualité lors de l'inspection on ne se contente plus du sceau

veau appelé la « qualité totale a gagné l'Amérique du Nord :

Un concept relativement nou-

la starlette mince est en train

ceux de la population féminine en général. En effet, l'image de

devenus plus sensibles aux besoins des femmes, à ceux de leur personnel féminin et à

auditoire, les annonceurs sont

Parce que les femmes consti-

les femmes doivent devenir des

grande des consommateurs. Plutôt que de se laisser influen-cer par la publicité stéréotypée,

proportion de pius en plus

nouvelles contraintes, car les

Le marché doit faire face à de

aussi avancé qu'on voudrait bien le croire. »

core que ce dernier ne soit pas rapport au secteur public, en-

cependant un net retard par cectes Te secteur prive affiche

former les attitudes fondamen-tales. La sensibilisation à la si-

avant que nous puissions transgénérations devront se succéder realiste autourd'hur Plusieurs

Mme Wyman est devenue plus

vir la première garderie coopé-

d'Ottawa il y a 20 ans, rative dans le quartier Glebe

femmes représentent une

tuent la majorité de leur

najorité des femmes. de disparaître car elle est loin d'être représentative de la

voir les biens et services en

adoptée partout, pour que cha-

Suzanne Robinson est

aux projets communs.



## Le partenariat, pour un milieu de travail plus sain

### Bienvenue au conseil

S'il est un pays au monde où le développement dépend du partenariat, c'est bien le Canada.

### LA FEMME D'AFFAIRES

Vice-presidente principale de la Cle-tron niternationale chez Bates Limitée, Man Georgina Wyman est responsable de la Wyman est responsable de la geston des ressources humaires a l'échelle internationale, tion et des communications. Elle s'est fillustrée dans la fonction publique en occupant tion principale de lorganises du des les fait de l'Appirovisionduvers poetes, dont celui de du divers poetes, de no de sour manarer et Appiror du de la communication de l'Appirovisionsour-ministre d'Appirovisionpression de la Services Canada.

M.—Wyman a explique comment des femmes dans les domaines des femmes dans les domaines du commerce et de l'économie. Coute no beservant que certaines foutes années. En 1975, à l'occasion de l'Armée de l'emme, le sous-ministre des Misires indiennes et du Jord d'entre nous d'organiser un goupe d'entre nous d'organiser un colloque pour sensibiliser le femme et de faire des recompercant de la situation de la femme et de faire des recompercant de la situation de la mandations. L'histoire ne se mandations.

(9 əBnd əşins)

Allocution de Doris Anderson (suite)

du, pour le plus grand pront de vie plus équilibré et plus détenoffre la perspective d'un style de heureux. Le partage des taches maintenant ne rend personne comme nous le faisons partenariat, car courir et travailler 12 heures par jour vivre. » Nous devons créer un pression et plus de temps pour humaine, car il y aura moins de profiteront d'une société plus hommes. Les hommes entants, mais aussi aux seulement aux femmes et aux des affaires bénéficiera non vail, car une nouvelle approche transformer le milieu du tra-Les femmes doncent eociete plus juste et plus hunelles, tentent de créer une femmes d'affaires et professionmouvement féministe que les Les femmes, tant celles du

devenus une espèce en voie de dispartion! Comme je me préoccupe beaucoup de l'extinction des espèces, j'ai voulu me renseigner, J'ai sid pui le tour des des espèces, j'ai voulu me debutés, des senateurs, des du personnel des banques, des ministres, des cous-ministres, du personnel des banques, des muiversifies de les grandes institutions; je puus assurer les nur versonnmes de rece blanche qu'ils ne sont pas en voie de disparincent, et en voie de disparincent radical dans nos institutions et nos conseils

d'administration. »

L'image de l'entreprise doit donc changer. realite tres differente. monde et en créeront une ub noisiv ellevion en inor mage? Les minorités apportepeuvent s'identifier à cette partenariat si les minorités ne ment pouvons-nous parler de nelle de l'élite convient. « Comcelles a qui l'image conventionfes pous sborts, en un mot, connes écoles, qui pratiquent amilles, qui sont allées aux selles qui viennent des bonnes des milieux d'affaires sont dent aux échelons supérieurs Souvent, les femmes qui accè-

prise—a tono consensis—a proprise—a tono consensis—a tono consensis—a propried of the consensis of the consensistent of the consensitent of the

que nous devrons ouvrir nos

Mm Simms a ensuite souligne

in research of their decouler aucune creativité.» Le Pour vraiment faite évoluer les choses, nous devrons former une masse critique de citoyens eclatie.

Miss Simms a septidude son role and all presidence du Conseil consultatif cenador de la situation de la forma de la situation de la forma de la comme rolege. L'Bassonce de minor de la comme une flasses impresentante sisuas des minor n'ités donne une lasses impresentante a longualisation, car le Conseil ne reflète pas la réalité des seil ne reflète pas la réalité des seil ne reflète pas la réalité des seil ne reflète pas la réalité des insme de composition de la composition de la population. Le diversité na la fait du versité de nouvelles petrapet de confère plus pectives et confère plus pectives et confère plus prediur la claufier plus de la chariter de la confère plus de la chariter de la confère plus de la chariter de la confère plus de la chariter de la

"En fin de compte, le partenariat que nous devons instituer doit être un outil de changement, de developpement économique, politique et social.

ommee presidente du Conseil consultatif Conseil consultatif canadian de la situation de la femme par le Premier munistre, M''' Glenda Simme set membre todat des femmes est membre todat nationale des femmes appartenants à une minorité se principales et de femmes appartenant à une minorité se trainques et aux autres de partenant à une minorité se trainques et aux autres de la la confés ermiques et aux autre d'ordinones. M'' simms prepare tochlones. M'' simms prépare tochlones. M'' simms prépare ractinale et le esxisme au le manue et le esxisme au le consultation de la canadia.

Dans ses remarques préliminaires, M<sup>me</sup> Simma s parlé de son premier poste d'enseignante au Canada, en 1966, dans un village autochtone du nord de



et Suzanne Robinson.

De gauche à droite:

Glenda Simms

Georgina Wyman,

I Alberté, a U almats encore on n'avait vu une personne de race noire. Son arrivée causa tout noire. Son arrivée causa tout elle était Indicenne ou Métisse, elle était Indicenne ou Métisse, marquée, et olle demeure le fondement de toute ma réforton au re partenairs, le partage et l'évolution de la société canadienne.

where many elementary and which were with a month of the world lead to a societé. I would not be a societé and societé elemente et se traduire par une coopération entre toutes les races. Le Canada ne sera plus siamais le même, mêt elle ajoute que cette evolution dont auces se conduction de conducti

La conflicture scoriel, économique et polítique au Canada mique et polítique au Canada hon de la femen, éta emitorités fuon de la femen, éta emitorités, des peuples autochtones, des des jestiennes, « a' ai entendu parier de la discrimination à prier de la discrimination à micc binnère, qui sestiones de



·suousənb səp nəsod nnəj nod conférenciers invités xnp juəssənpp,s stundiottind səd

par la voie courante des diners est l'accès à la prise de décision importantes pour les femmes one des barrières les plus Anderson. conférencière Doris Leonard Eichel discutent avec la Donna Ward et

homme, non pas une femme. staM .nothantmribate ab saq

crû que de 50 p. 100.

créées par des hommes n'a

que le nombre d'entreprises

172 p. 100 en 15 ans, tandis

d'entreprises créées par des

récemment que le nombre

de développement révélait

d'expérience, les femmes

entreprise. La Banque fédérale

quittent la fonction publique et

nisme. Il ne s'agit pas d'incapacité mais plutôt de démission. »

mettent sur pied leur propre

Après avoir acquis un bagage

res présentes dans leur orga-

sacrifier pour y arriver ou elles ne peuvent franchir les barriè-

elles ne sont pas prêtes à tout

qu'elles ne pourront pas parve-

leurs employées. Quel gaspil-lage! Les femmes s'aperçoivent

entreprises, les gouvernements et les groupes de gestion ne

Jéser les hommes et les femmes qui ne s'intègrent pas dans la structure administrative traditionnelle.»

plus de flexibilité dans les années à venir ann de ne pas

travail devra faire preuve de

difficultés qu'entraîne le travail supplémentaire. Le milieu du

plus d'hommes qui veulent con-sacrer du temps à leur famille. Les entreprises devraient prêter plus d'attention aux difficultés quientrales le traieil

vent prévues à la fin de la jour-née, heure fatidique pour bien des femmes et pour de plus en

trainte supplémentaire pour les

Te temps présente une con-

d'affaires et des clubs privés.

nir aux échelons supérieurs;

savent retenir certaines de

Selon Mme Anderson, « les

femmes a augmenté de

motions, ils pensent à une per-sonne qui leur ressemble : un orsque vient le temps des pro-

sans doute inconscients. Les hommes estiment qu'ils sont larges d'esprit et qu'ils ne font

comme des subalternes. Ironie du sort, de tels préjugés sont

de plus, elles sont considérées

encore, elles n'ont pas droit à la même considération. Elles sont moins bien payées; elles n'ont pas droit aux mêmes primes et de plus, elles sont sons de la character

soient tenaces et compétitives tout en restant féminines. Et

On s'attend à ce que les femmes

dépasser et prendre des risques que l'on n'exige pas chez les hommes. Autrement dit, pour elles, la tâche est beaucoup plus ardre.

perception, d'exigences différen-tes pour l'un et l'autre sexe. Les femmes doivent satisfaire à des normes plus élevées. A nivesu égal, elled doivent se dépasses et nemandre des risouses

Doris Anderson (suite)

sh noitusollA

comité

Nouveau

(g aBod anns)

8486-066

8994-066

6797-066

1897-066

**\$**48\$-066

2259-158

8784-489 (504) 1887-887

8249-999 (+09)

283-8480

7272-199

9328-066

6624-066

6114-066

9204-866

8191-066

9494-066

8994-066

868-3721

ZZ9t-066

9449-066

998-2533

8868-066

1991-066

8141-066

Suzanne Carpentier

Nicole Cyr Francine Gallo

Suzanne Gervais

Marthe Saulnier

Sylvie Pellier

Nicola Fletcher

Gaston Blais

Anne Seguin

Ted Bairstow

Missar Ahmed

Viviane Farmer

Helène Plante

ronise rappa

ηπηλ γοθαυ

Dorothy Franklin

Christiane Chasle

Gisèle Beauvais

Brigitte Boucher

Donna Chemecki

Elizabeth Gilhooly

Elisabeth Châtillon Paul Racine

Stephanie Perrin

Manlyn Matte

Sean Berigan

Erica Claus

Barbara Bloor

munications.

cabinet du ministre des Com-

canadien de conservation et du

Centre de recherches sur les communications, de l'Institut

tions gouvernementales, du

l'Agence des télécommunica-

représentants provenant de qe cuadne region, en plus de

seuraur de chaque secteur et

retrouve au moins un repré-

adjointe de la Gestion inté-

Paul Racine, sous-ministre adjoint de la Politique des

préside conjointement par

femmes du Ministère. Il est

1992, se veut un réseau de

les questions féminines,

Le Comité consultatif sur

mis sur pied en décembre

communication pour toutes les

communications, et par

grée. Parmi ses membres, on

Barbara Bloor, sous-ministre

Anne Marie Giannetti

Manilyne Delaquis

Carrie Brooks-Joiner (416)

YnteO msbA

la société en général. dre les problèmes au travail et, à plus grande échelle, ceux de dialogue si nous voulons résouvons coopérer et revoir nos atti-tudes. Mous devons établir un tituer le milieu de travail tout en continuant de s'attaquer aux problèmes humains. Nous devailler ensemble pour reconsmes et les femmes doivent trapas terminée, et que les homrement que la révolution n'est Il apparaît de plus en plus clai-

(uoimjoney lours " (d'après The Unimished ours et moins d'heures d'autres vailler plus d'heures certains qu'ils aient la possibilité de tratemps à la maison, c'est-à-dire dne Jes parents passent plus de vraient être plus flexibles afin

leurs employés. Et ça fonc-tionne vraiment! Le mot clé, c'est le travail d'équipe. out su écouter leurs clients et en exemple des entreprises qui La « bible » du monde des affaires nord-américain, le livre In Search of Excellence, donnaît

productif. a concertation soit plus da'un mode de gestion basé sur syndicats. Et tout laisse croire entre le patronat et les plus en plus de concertation l'Allemagne, par exemple. Dans bien des pays d'Europe, il y a de no noqab us troqqar concurrence, bat de l'aile par basée sur la confrontation et la du Nord, avec son approche

Le style de gestion de l'Amérique

enfants en cas de maladie. Avec la venue de l'ordinateur, du telecopieur et du telephone celcongés parentaux, à des journées de travail moins longues et à des

violence monte en flèche. En lence 10 fois plus élevé que l'Europe, et le prix de cette L'Amérique a un taux de vioémotifs ou de santé.

le décrocheur, mal formé, souf-frant de multiples problèmes

pour l'enfant pauvre, mai nourri,

faudra, 30 ans plus tard, payer nationale sensée, humaine et intelligente. À défaut de quoi, il

uos euigurs des leur tout Jeune

Nons devons nous occuper de

age. Voilà une strategie

question de rentabilité. » population. C'est là toute la

une réelle importance à leur

mieux sont ceux qui accordent

que les pays qui progressent le chés. Il est cependant prouvé

avec la mondialisation des mar-

« On entend souvent dire que le Canada se doit de devenir plus

sinon, elles pourraient y perdre

té payés : certaines d'entre elles doivent faire en sorte d'accou-

cient pas de congés de materni-

Lontes les femmes ne bénéfi-

très nécessaire et important. » me un role tout à fait naturel, sionnellement, pour avoir assumes, financièrement et profes-

Nous punissons en fait les femponsabilité repose sur la mère.

personnelle dont l'entière resenfants comme une fantaisie source d'inquiétude. « Nous considérons le fait d'avoir des envers les enfants est une autre

L'attitude nord-americaine

cher pendant leurs vacances

an cyange

concurrentiel et plus productif

garde aux enfants. que pour fournir des soins de construire des prisons et tenter de contrer le fléau de la drogue tait, il en coute davantage pour

obligatoire de 9 à 5 tous les jours. Les heures de travail deattacher à savoir quels em-ployés ont des enfants et lesquels n'en ont pas. Les pre-miers doivent avoir droit à des les femmes, nous devons nous ger. Plutôt que de faire une distinction entre les hommes et Le milieu de travail doit chan-

raisons de maintenir l'horaire lulaire, nous n'avons plus de couffes bont s'occuper de leurs

(91ius) xunnoigèn xnpoing sop oto na



des suggestions afin de faciliter leur travail ou de le rendre plus agréable. Les employés sont invités à faire vail grace a une note d'humour. courager les initiatives visant à créer un meilleur climat de tra-La direction devrait aussi en-

OCCASIONS DE CARRIÈRE sions d'assortir les tâches des tion et fournir davantage d'occa-Conformément au Plan d'action national, la direction devrait créer plus de postes de transi-

## L'information et les conseils sur DANS LA FONCTION PUBLIQUE ET

invités à se prévaloir d'occasions de rencontres et d'échanges, formelles et informelles. etablis pour les nouveaux em-ployés. Les employés sont de perfectionnement. Des ré-seaux d'entraide devraient être c.-à-d. les affectations de perfec-tionnement, les cours de forma-tion en gestion, les programmes de prografier programmes vraient circuler plus librement, Jes occasions de formation de-

moyen d'ajouter à l'expérience d'un employé et de lui permette devrait etre perçu comme un Pour sa part, le travail en comidre la parole devant un groupe. réunions d'employés devraient nions de la haute direction. Les devraient participer aux réunions d'employés, les employés participation aux diverses reulités. En plus d'alterner leur espoplyes of responsibilities of responsed -idesconded to the response of response of responsibilities of générales devrait être élargie La participation aux reunions

### RESEOUSVBITLLES FAMILIALES CONCILIER TRAVAIL ET

rre d'acquerir plus de

heures de travail. pour la formation pendant les devrait prévoir plus de temps nement de leurs employés. On pour permettre le perfectionveaux arrangements de travail trent plus ouverts à de noution. Les gestionnaires se montaut souvent partaire sa forma-Four obtenir une promotion, il

vices de consultation. maîtrise du stress et des servraient traiter notamment de la thèque. Les documents de vraient être déposées à la biblioab lanoigèr userud us seldin Les sources d'information dispo-

devraient etre prévues avec d'exercices sur place; à défaut de quoi, des heures flexibles L'idéal serait d'avoir une salle de l'exercice et en revenir. pour aller au gymnase, y faire seul moment consacré à l'exerdéjeuner est bien souvent le temps disponible, l'heure du dant, étant donné le peu de ficacité d'un employé. Cepen-Un style de vie équilibre et sain

CULTURELLES EN MILIEU

main-d'oeuvre présente des Dans la region de la Colombie-DE TRAVAIL

discuter entre employés, de façon constructive, des différen-ces culturelles ou sexuelles. en equipes permettraient de rait. Des ateliers sur le travail es, leur confiance augmenteparler les deux langues officiel-S'ils avaient plus d'occasions de ou à l'administration centrale, réunions avec d'autres régions lorsqu'ils participent à des sentent aussi mal à l'aise termes d'avancement. Ils se autre que l'anglais ou le fran-çais se sentent désavantagés en dont la langue maternelle est origines variées, les employés Britannique et du Yukon, où la

par l'expression « personnel ad-ministratif ». réalisé par ce groupe d'em-ployés. On devrait le remplacer Le terme « personnel de sou-tien » tend à diminuer le travail

ticiper à la conférence régionale d hommes seront invites a parentre hommes et femmes, plus nne plus grande sensibilisation une meilleure communication et En dernier lieu, afin de susciter

de I an prochain.

l'accord des gestionnaires. cice, ce qui donne peu de temps est necessaire pour assurer l'ef-

## DIFFERENCES ETHNIQUES ET

24 p. 100 des femmes gestion-naires étaient reléguées dans de chemin, il leur reste encore beaucoup à accomplir. En 1976, les femmes ont fait un bon bout Selon Mme Anderson, même si

part de nombreuses expériences

même de notre société et a fait

humains qui affectent le tissu

te avec conviction de problèmes

société en général. Elle a discu-

le milieu du travail que dans la

présager de l'avenir, tant dans

té le Ministère pour la qualité de son travail dans ce dossier.

Dorrs Anderson a d'abord félici-

années, intitulé The Unfinished Revolution.

a écrit trois romans ainsi qu'un compte rendu sur le mouve-ment féministe des 20 dernières

que dans le Toronto Star. Au nombre de ses réalisations, elle

signe maintenant une chronides femmes. Autrefois rédac-teur en chef de Châtelaine, elle

par son dévouement à la cause

Mars Anderson s'est distinguée

Chancelière à l'Université de

sur la situation de la femme. et du comité d'action national

du Conseil consultatif canadien

Anderson, présidente d'office

datent avec impatience l'allocution de Doris

es participants atten-

Allocution de Doris Anderson

1 27 27 27 27 27 27

l' Ile-du-Prince-Édouard,

responsabilités, qui laisse Elle dit approuver le thème de la conférence, Pour alléger la charge — le partage égal des responsabilités qui laisse

ep ear me de La seule différence dre celle de leurs collègues progresse pas aussi rapidement Toutefois, leur carrière ne communiquer verbalement. broblème complexe et de employes, d'analyser un aussi capables de motiver les masculin que féminin, tout fluencer leur entourage, tant chefs compétents, capables d'inment. « Les femmes sont des leurs habiletes ou leur rendehommes et les femmes quant à n'a pu être établie entre les supérieurs. Aucune différence Cetting présente une étude ex-Le livre Breaking the Glass

avant le mariage ou les enfants, tandis que 95 p. 100 des hom-mes cadres sont mariés et ont des enfants.»

cadres font passer leur carrière

res pour une promotion. Ames, seulement la moitié des femmes

sables, et partant, mieux prepa-

étant plus stables, plus respon-

tion. Par contre, les hommes mariés sont considérés comme

de se marrer, pour ne pas dimi-nuer leurs chances de promo-

plus, les femmes attendent d'avoir au moins 30 ans avant avoir ne nas dimi-

quoi s'en tenir et ne s'attendent pas à ce que tout leur tombe cuit dans le bec. De plus en

administration des atlaires mais « réalistes, elles savent à

femmes représentent 25 p. 100

nent leur carrière au sérieux et

Les femmes canadiennes pren-

actuelle serait susceptible de

comme celle qui est en vigueur en Europe. Ainsi, la tendance

représentation proportionnelle,

éloquents. Du point de vue politique, Doris Anderson serait

effectifs. Ces chiffres sont très

représentent que 3 p. 100 des

son seu les femmes ne

sucre cependant aux échelons

des cadres intermédiaires. Les

secretariat. De nos jours, près de 40 p. 100 des femmes sont

les sections du personnel ou de

progrès sont beaucoup plus

d'une loi qui assurerait la

en faveur de l'établissement

des titulaires de Maîtrise en

entendent progresser. Les

changer.



conférence du Yukon et de la Colombie-Britannique. mas product and sends and respect the sent to

régulières à l'intention du per-

diversifiée et l'équité en matière

la gestion d'une main-d'oeuvre

obligatoires, comprennent un module sur les communications,

des superviseurs, tous deux

cours renouvelé à l'intention

Le nouveau cours destiné aux

sur le sexe en milieu de travail.

nés de la discrimination fondée

mes et aux aspects insoupçon

questions intéressant les fem-

naires devraient comporter un

cours de formation des gestion-

plier les occasions d'améliorer le savoir-faire dans les relations

volet de sensibilisation aux

interpersonnelles. Tous les

1.3\* Le Ministère doit multi-

teur, prévu pour l'automne de 1993.

du système avec accompagna-

ment un nouveau programme

1.2\* La Direction des ressour-

répertoire accessible par voie

vices da Ministère. Ce guide est intégré au Mépertoire téléphonique du Ministère depuis juillet 809. On projette présentement de rendre ce répression de maine de rendre ce

de produire un Guide des ser-

rale de la gestion du matériel

demandé à la Direction génésion de l'information, on a

electronique

ces humaines élabore présente-

d'orientation comprenant l'essai

cadres intermédiaires et le

devraient tenir des réunions

1.4\* Tous les gestionnaires

d'emploi.

(ətins) uoiton p Rapport du comité

place des recommandations ler chargé de voir à la mise en retenu les services d'un conseilplan d'action du comité et a haute direction a approuvé le solutions de partenariat. La été formé afin de trouver des tes les sections du Ministère a un comité représentatif de touconférence de l'année dernière, mandations formulées lors de la Pour donner suite aux recom-

### I. COMMUNICATIONS INTERNES

que des actions ont été mises en oeuvre ou planifiées. Nota : L'astérisque (\*) indique

L.1\* Afin d'améliorer la diffu-

### 2. GESTION DES intermedianres. de soutien ou des cadres

## RESSOURCES HUMAINES

pour leur considération. directeurs régionaux exécutifs Sous-ministre adjoint et des etre portée à l'attention du fait l'objet d'un refus devrait flexible, et chaque demande qui S.1 II faut favoriser Phoraire

gees a parrainer deux employes

tions devratent etre encoura-

chaque année, toutes les sec-

vision tenu à l'oronto. Ainsi,

dienne des femmes en radiotélé-

inaugural de l'Association cana-

des postes subalternes au diner

tion de trois femmes occupant

ques de communications.

Celui-ci a parraine la participa-

la prochaine génération », lance par le sous-ministre des Politi-

Programme de parramage de

propres réunions pour discuter

ployés de soutien à tenir leurs

1.5\* Le Ministère a établi le

apporter des solutions.

qe broblèmes communs et

vrait aussi inciter les em-

directeurs généraux. On de-

reunions des directeurs et des qes employés de soutien aux

On devrait inviter à tour de rôle

hiérarchie des communications. de soutien, lesquels constituent un lien important dans la

sonnel, y compris les employés

et d'autres services analogues à flexible comme tel), on pourrait travail (autres que l'horaire plissement des conditions de 2.2 Pour favoriser un assou-

nateurs portatifs prêtés par le utilisent un modem et des ordila disposition des employés qui

l'avance si on prévoit une charge de travail sortant de taire doit être approuve à actuelle, le travail supplémen-2.3 Conformement à la politique

2.4\* Le Groupe des politiques trême nécessité, etre autorisées qu'en cas d'exrémunération appropriée. Les heures prolongées ne doivent l'ordinaire, et faire l'objet d'une

comparées internationales

étude comparative des condi-

(DCIR) mene présentement une

D PARTICLE LY CHARGE.

SHARING THE LOAD

12712312316

ingénierie des communications. etudes universitaires en représentés à poursuivre des membres de groupes soustif afin d'encourager les gramme de parrainage corporache et du spectre a créé un pro-2.10\* Le Secteur de la recher-

tous les employés pour faire connaître ce service.

une brochure a été remise à

confidentiels gratuits ayant

tions. Une entreprise privée,

a mis fin à ce type de subven-

personnes agées. En juin 1992, trait à la garde d'enfants et de

à tous les employés des services

Corporate Health Services, offre

peu accessibles, et que l'Ontario

vices s'avéraient dispendieux et

abandonné puisque de tels ser-

jointe à Ottawa. Ce projet a été

autres ministères, est présidé par Transports Canada et tente

Comité directeur des garderies. Ce comité, qui comprend sept

humaines continue à représen-

employé, à partir des données fournies dans les formulaires

teurs pour évaluer les aspira-

tions professionnelles de chaque

nion semestrielle avec les direc-

teurs généraux à tenir une réu-

2.8 On devrait inviter les direc-

déposera ses conclusions et ses

processus d'évaluation et d'exa-

la politique, la philosophie et le

pied un comité chargé d'étudier

dans leur rapport d'évaluation et d'examen du rendement.

sellennoisselorg anoitarigas

ployés à faire connaître leurs

bre, comme l'indique le rapport Au-delà des apparences. On devrait inviter tous les em-

gouvernement en grand nom-

res et supérieurs, quittent le

maines. Les femmes, notam-

maximale des ressources huest essentielle à une utilisation

rémunération, etc.

l'effectif.

en font, les procédés de

2.6 La planification de la relève

de travail portant sur la question du travail supplémen-taire, le nombre d'employés qui

étude exhaustive des habitudes

Direction des examens minis-

2.5 On pourrait demander a la

teriels d'entreprendre une

l'intégration des femmes à

arrangements qui facilitent

tions de travail dans divers

ment sur les possibilités et les

pays, en insistant particulière-

ment aux échelons intermédiai-

T.7 Le Ministère a mis sur

2.9\* La Direction des ressources

ub nies us eréteiniM el ret

d'évaluation.

brincemps.

recommandations au

d'obtenir une installation con-

du comité d'action. moddva np annonce les résultats Elisabeth Châtillon

### (1 aBod anns)

efficacité du programme.

questionnaire, analysera l'infor-mation reçue et évaluera données obtenues au moyen du ministériels rassemblera les ployes. Le Groupe des examens juillet 1992 pour tous les emde fin d'emploi a été établi en 4.1° Un programme d'entrevues

LEMMES DANS LES POSTES NON 4. OBSTACLES A L'EMPLOI DES

tionnaires des renseignements

ces humaines, fournira aux ges-

place à la Direction des ressour-

d'information sur la formation

(SIF), nouvellement mis en

3.5 Un système automatisé

pour les employés intéressés.

affectations interministerielles

8.4 Le Ministère favorisera les

les évaluations du rendement

tion stratégique de carrière).

d'affirmation de soi, planifica-

professionnel (p.ex., rédaction de curriculum vitae, cours

des cours de perfectionnement

3.3 La Direction des ressources

teurs de la technologie et de la

tés de formation afin d'accroître

devrait améliorer les possibili-

and amoraminim tous and

3.2\* Les trois jours accordés annuellement à des fins de formation devraient constituer

l'administration) à plein temps pendant six mois, afin d'assu-

vailler de concert avec un agent subalterne (p.ex., dans le

équipe de soutien pourrait tra-

teur de la politique des commu-

Comité de perfectionnement des ressources humaines du Sec-

3.1 A partir de l'expérience du

BARRIÈRES PERSONNELLES

heure du jour et de la nuit.

un consultant indépendant,

recommandation, on a engagé

ses. Pour donner suite à cette discrimination pour que des mesures correctives soient pri-

sexiste et toute autre forme de

compétente tout comportement femmes à signaler à l'autorité

2.12\* On devrait encourager les

pour obligations familiales.

congé de paternité et le congé

employés des nombreux avanta-ges sociaux offerts dans la fonc-

tion publique, par exemple le

2.11 On devrait informer les

ProPsych Inc., pour fournir un service d'ombudsman à toute

3. STEREOTYPES ET

nications, un membre d'une

domaine des politiques ou de

mer de nouvelles tâches et ainsi, de se perfectionner.

les employés en 1992-1993. On

jes compétences dans les sec-

humaines offre présentement

On cours sur la façon d'aborder

**LEADITIONNELS** 

a point et exacts.

est aussi offert.

Gestion.

1993 HIVER POUR ALLEGER LA CHARGE

esp spartage égal des responsabilités

Communications Canada

## des Communications Deuxième conférence des femmes au ministère

Canada

Deuxième conférence des femmes au MDC

régionaux Du côté des bureaux

Rapport du comité

Allocution de

Doris Anderson

de travail plus sain noilim an ruod Le partenariat

de remplacement du bureau traditionnel Solutions modernes

difference? Voyez-vous la

8

franchement Les employés parlent

# Kapport

pied de cette série de dévouement dans la mise sur leur clairvoyance et leur Anne Marie Giannetti pour remercier Barbara Bloor et personnes en général », a commencé par dire Elisabeth siers touchant les femmes et les progrès accompli dans les dosaujourd'hui pour parler du

formulé des recommandations. Après le déjeuner, les partici-pants groupés en ateliers ont femmes du conseil du Pacifique.

grammes offerts aux employes,

finalement, le Réseau des e rôle de l'ombudsman et

de l'information sur les profonction publique et du MDC,

les femmes au sein de la dernière, des statistiques sur

la conférence de l'année certain nombre de sujets, dont

La conférence portait sur un

reaux régionaux, on retrouvait

qui a eu lieu le 30 septembre 1992. Parmi les 59 participants

avait organisé cette conférence

teur général régional pour la Culture et les Communications,

Yukon. Linda Johnson, direc-

qui a réuni les femmes de la Colombie-Britannique et du

première conférence régionale

a dressé le bilan de la

gestion, Ginger Stones,

e directeur des Services de

qui provenaient de cinq bu-

conférences.

SOLUTIONS DE PARTENARIAT du comité d'action

« Nous sommes réunis

Châtillon, présidente du comité d'action. Elle a d'abord tenu à

(z allod agins)

## Du côté des bureaux régionaux

L'équipe de gestion régionale part concernaient aussi bien les hommes que les femmes. saient que les femmes, la plu-Même si certaines n'intéres-

de programmes-pilotes. mises en oeuvre ou feront l'objet recommandations seront dejà à pareille date, plusieurs de ces qui suivent. L'année prochaine examinera les recommandations

VO LIT DES VAS GARDER LE FEU SACRÈ

particulièrement ceux qui sont liés au soutien administratif. rendre tous les postes plus intéressants et plus valorisants, La direction devrait chercher à

comme le travail à temps Certaines solutions de travail

(saite page 3)



existent dans notre milieu de sattaquer aux inégalités qui Ministère « commence à Ceux-ci exigeatent que le nombreux participants lors de la conférence de l'année dernière. demandes exprimées par de commence à donner suite aux ministère des Communications a l'avenir. Il constate que le op suomnios sel empo sues quos la responsabilité partagée, qui

ainsi que Glenda Simms, titre de conférencière principale, Doris Anderson, qui a agi à avaient été invités, notamment Des conférenciers de qualité

enthousiastes et ont discuté et femmes, étaient très deuxième conférence, hommes Les participants à cette Robinson, Georgina Wyman et Suzanne

nombreuses facettes du problème permis de faire ressortir de les régions, la conférence a de tous les niveaux et de toutes au large eventail de participants, ouvertement entre eux. Grâce



j'si à partager avec mon épouse la responsabilité d'une maisonnée et d'un enfant. »

Comme plusieurs d'entre vous,

taire dans l'organisation d'une conference de femmes :

retorque à ceux qui se deman-dent ce qu'un homme peut bien

Leonard Eichel, pour sa part,

cherchent avant tout à atteinl'influence positive de ceux qui

donné un aperçu de la situation en ces mots ; « L' intérêt accru provient sans aucun doute de

nière conférence, pour afteindre 220 personnes. Donna Ward a doublé, par rapport à la der-

Le nombre de participants a

tion des relations internatio-nales. Cette fois-ci, le thème principal était le partenariat.

Leonard Eichel, de la Direc-

mandations touchait la tenue, le 8 octobre 1992, d'une deuxième

formuler des recommandations appropriées. L'une des recom-

d'action a été mis sur pied pour

valoir leurs points de vue sur des sujets qui les concernent. Étant donné le franc succès de

exprimer leurs opinions et faire Hommes et femmes ont pu y

ministère des Communications.

en janvier 1991 la première conférence sur les femmes du

ministre adjointe à la Gestion intégrée, lançait

arbara Bloor, sous-

cette conférence, un comité

des telecommunications, et conférence présidée par Donna Ward, de l'Agence canadienne des télécommissieries

dre leur propre équilibre, »